

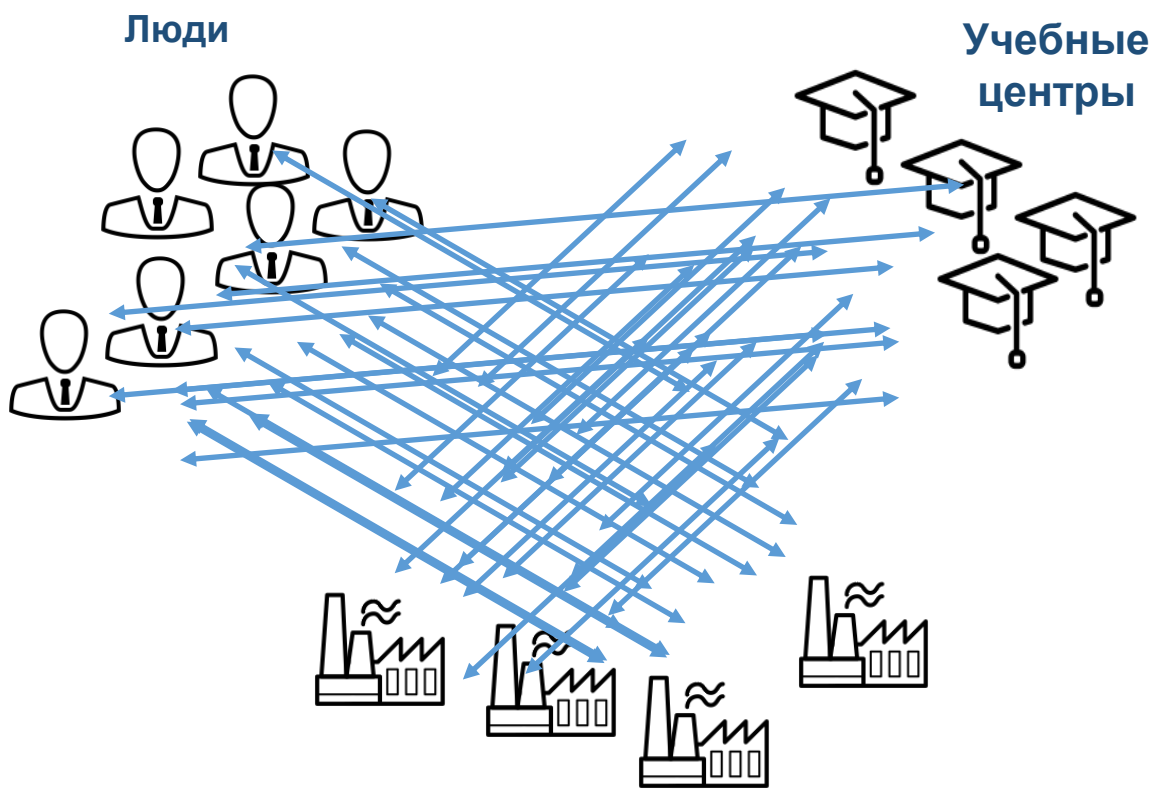
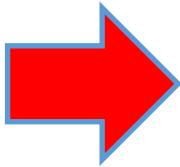
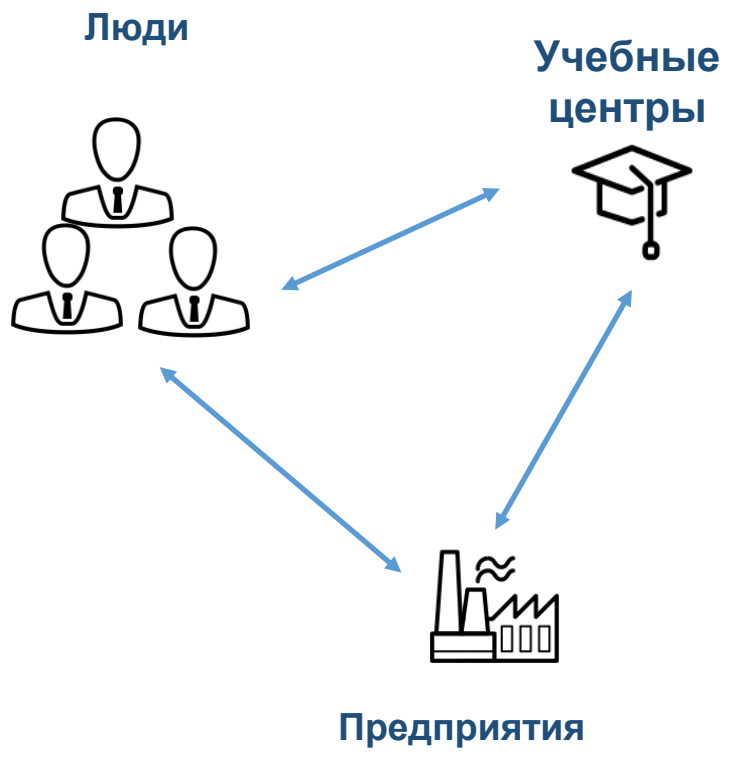
КАК СОЗДАТЬ ЭКОСИСТЕМУ, КОТОРАЯ ОБЪЕДИНИЛА БЫ РАЗНЫЕ ПОДХОДЫ К МОДЕЛЯМ КОМПЕТЕНЦИЙ?

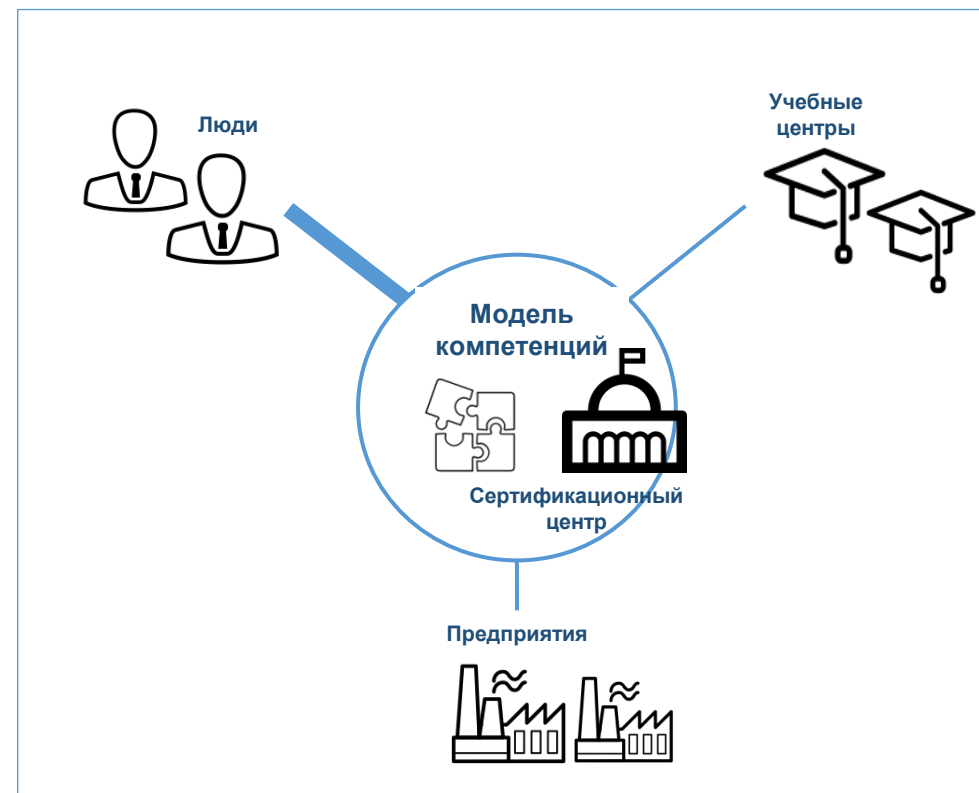
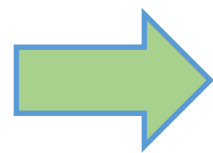
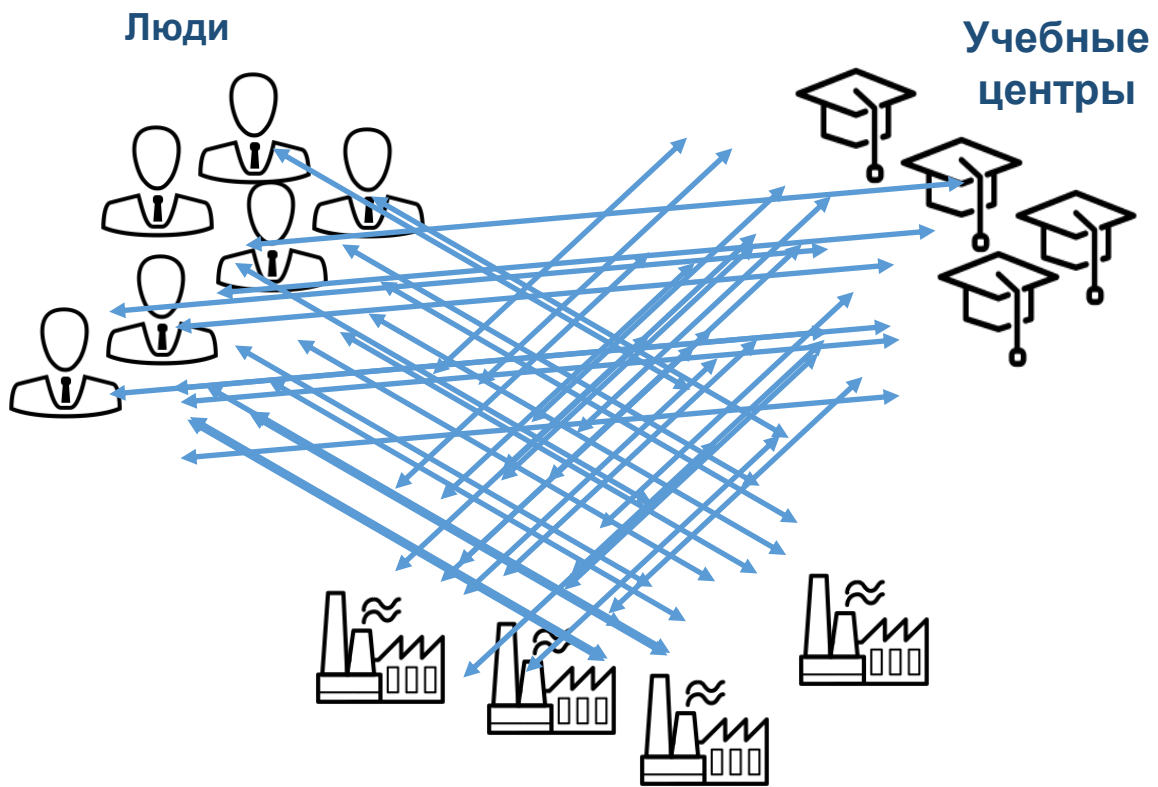
**ТРУБИЦЫН
ЮРИЙ ЮРЬЕВИЧ**

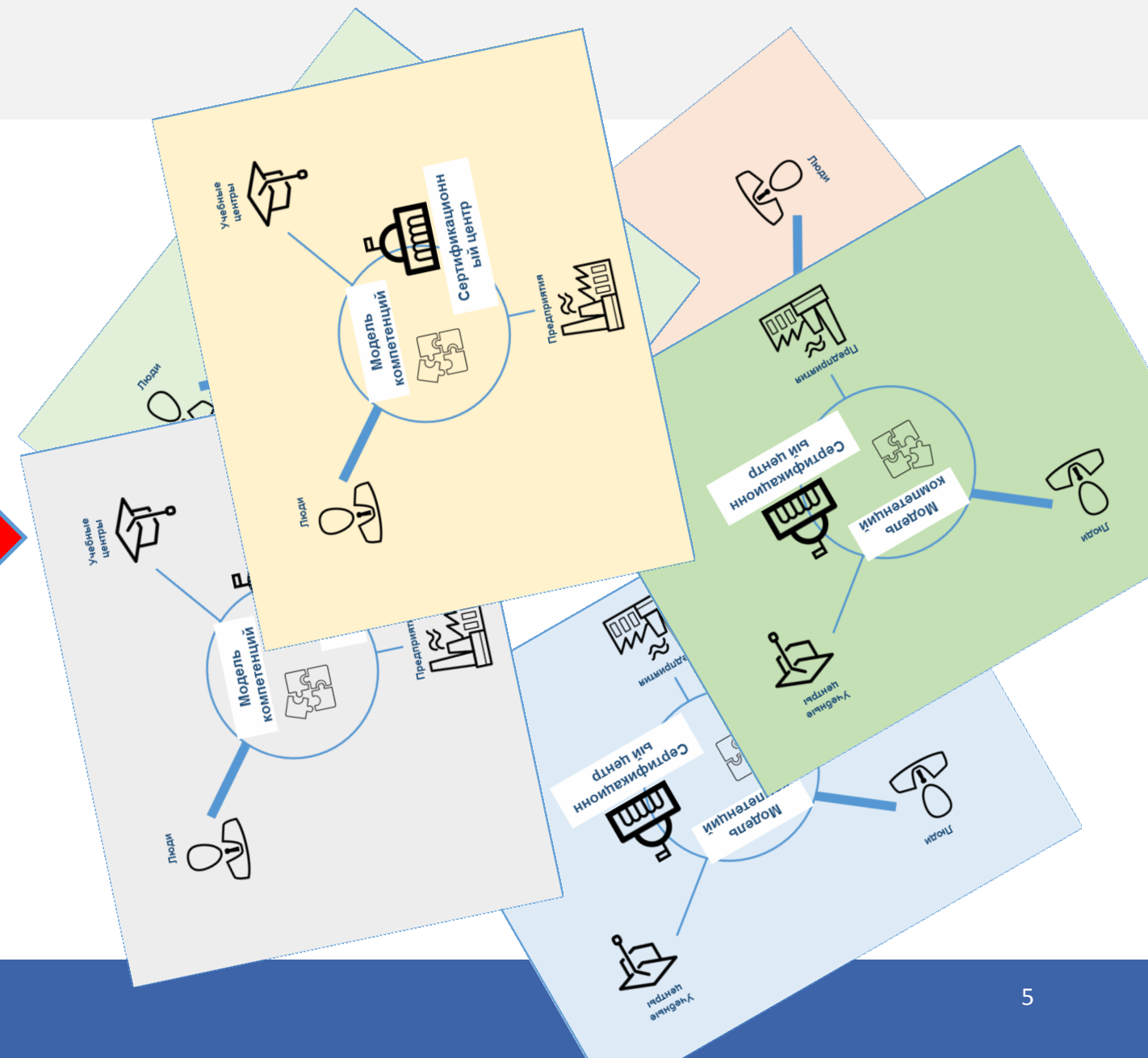
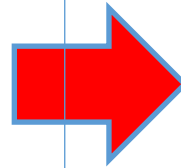
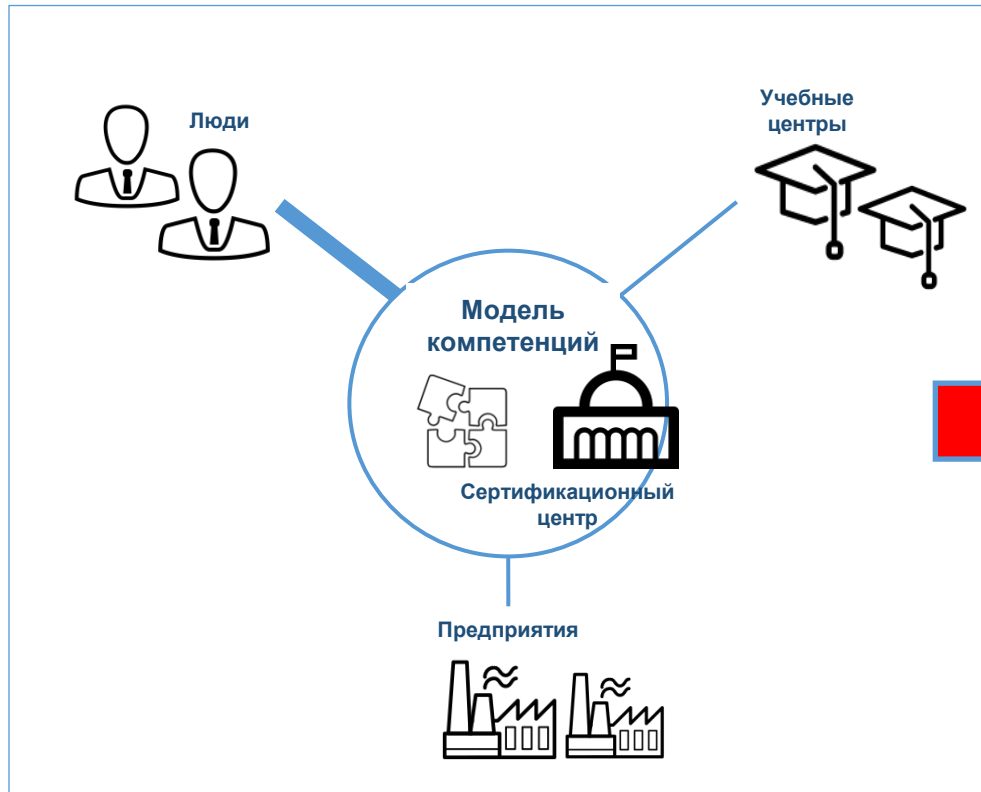
- СОВНЕТ Вице-президент
- АЦ Советник Руководителя
- ГК Проектная ПРАКТИКА Управляющий партнер

Ключевые вопросы выступления:

- В России «мода» на системы сертификации проектных специалистов. Надо ли с этим что-то делать. Что.
- Мир меняется стремительно. Меняется ли запрос на сертификационные системы. Будут ли меняться сертификации. Как.

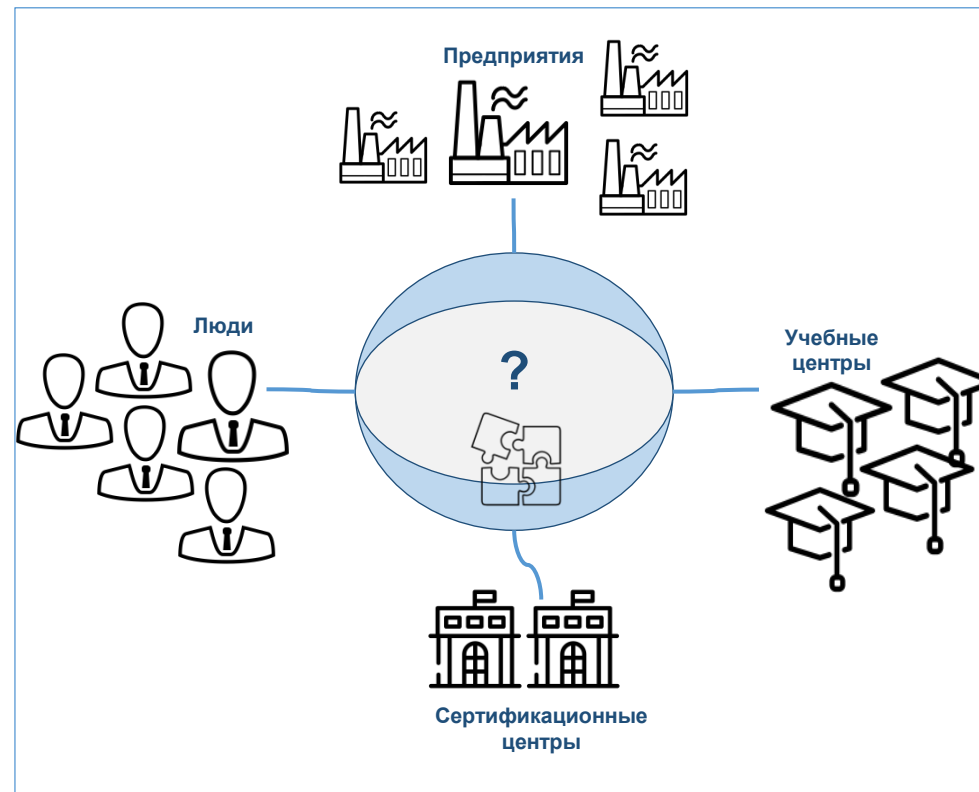
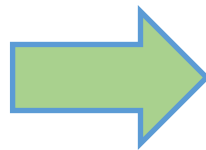
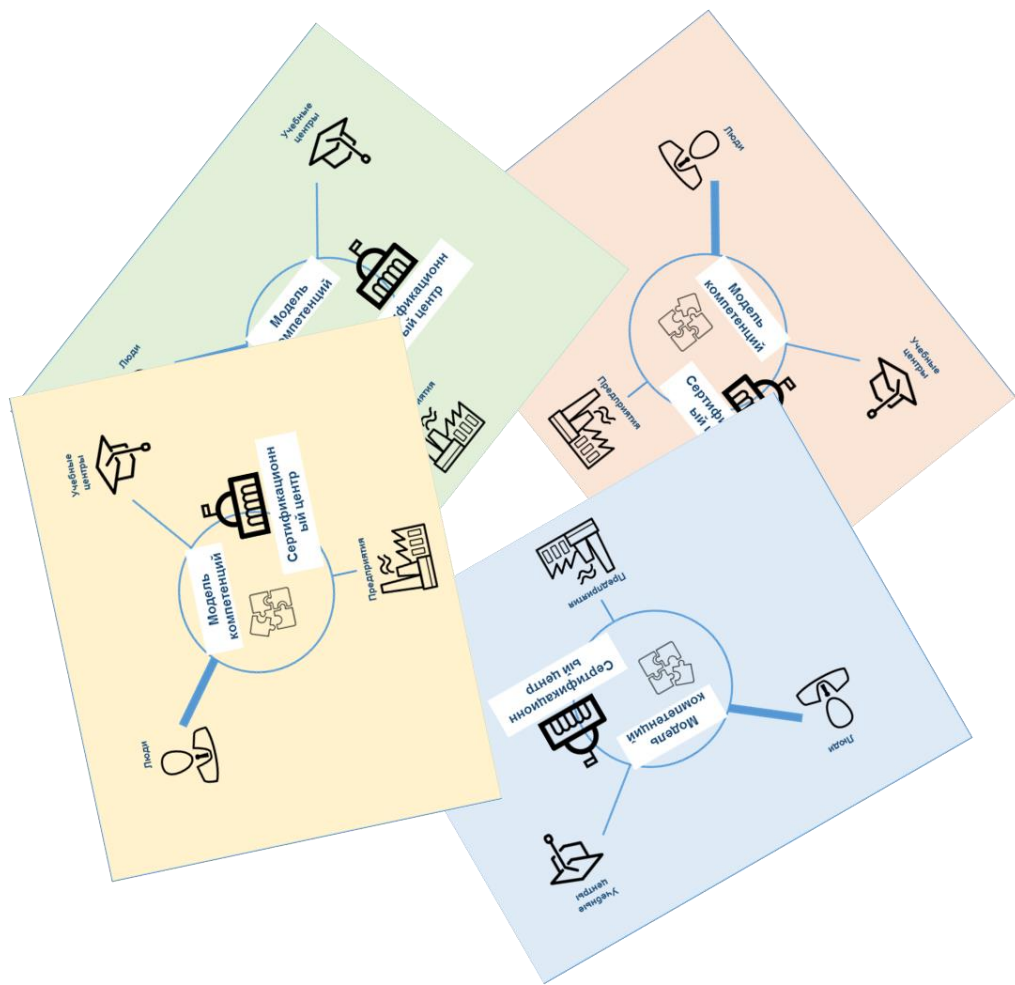


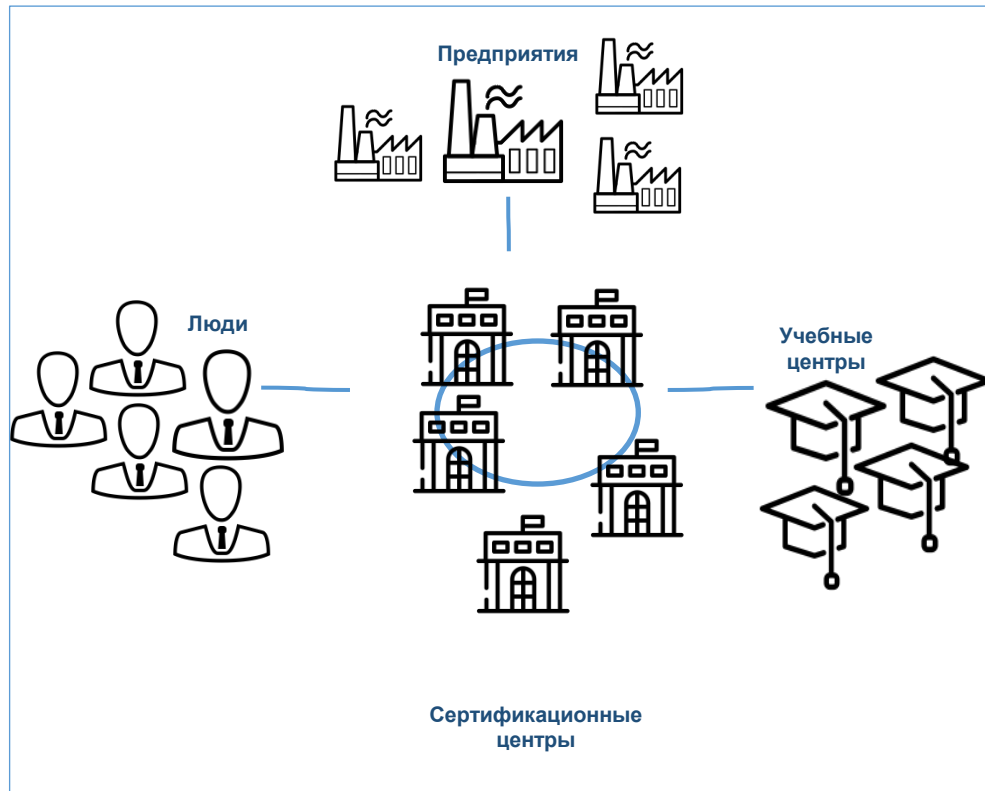




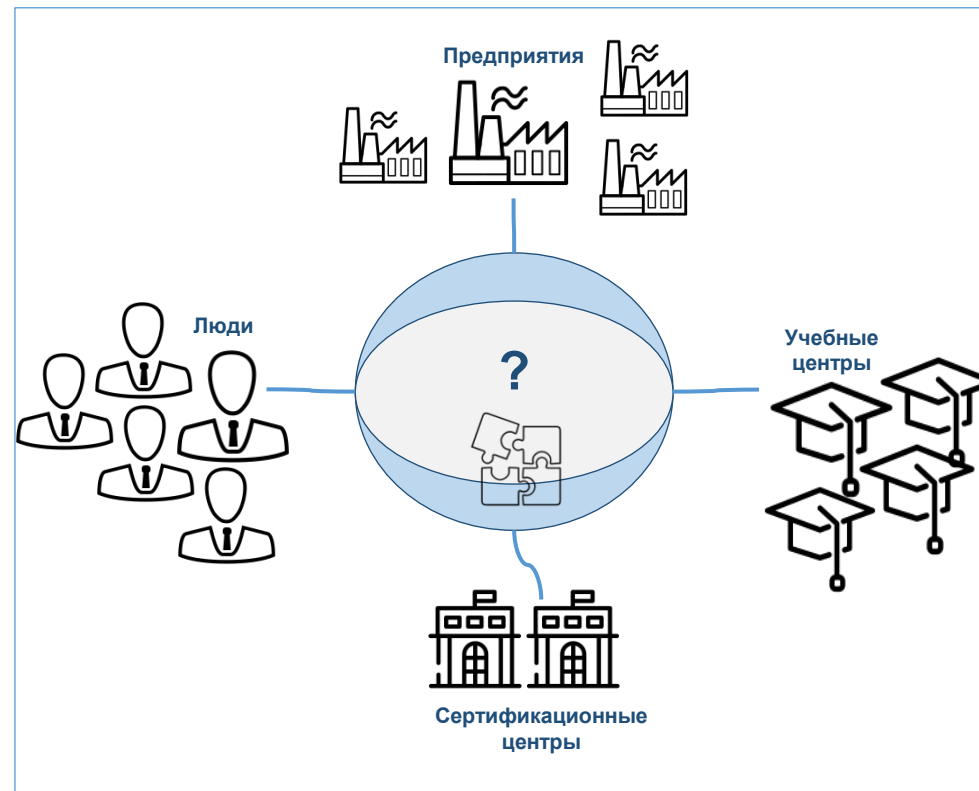
ВАРИАНТОВ ПОВЕДЕНИЯ НЕ МНОГО

Жесткая конкуренция	+ улучшение (выживает лучший)
	- ухудшение (демпинг убивает качество)
Координация и взаимодействие	+ улучшение (объединение и координация усилий)
	- ухудшение («вязьнем» в согласованиях)
«Унификация до 1»	+ улучшение (нет лишних затрат на выбор и согласования)
	- ухудшение (монополизм убивает развитие)





?



Сертификация по ИСО 9000 «умерла» не потому что стандарт вдруг стал не хорош.

Какими могут быть критерии «профессиональности» сертификаций проектных специалистов:

- Независимость (тот кто сертифицирует не готовит к сертификации)
- Публичность процессов и результатов сертификации
-
- (список умышленно не полон)

...

СЕРТИФИКАЦИЯ

Система

П р и м е н е н и я



Поколения X, Y, Z



Уровни «зрелости» в ПД

Р а з в и т и я



Учебные центры



Литература



Интернет



На рабочем месте



Коучинг, менторинг

О ц е н к и



Сертификация

Тестирование

Самооценка

Подтверждение опыта

Интервью



... другие виды оценки

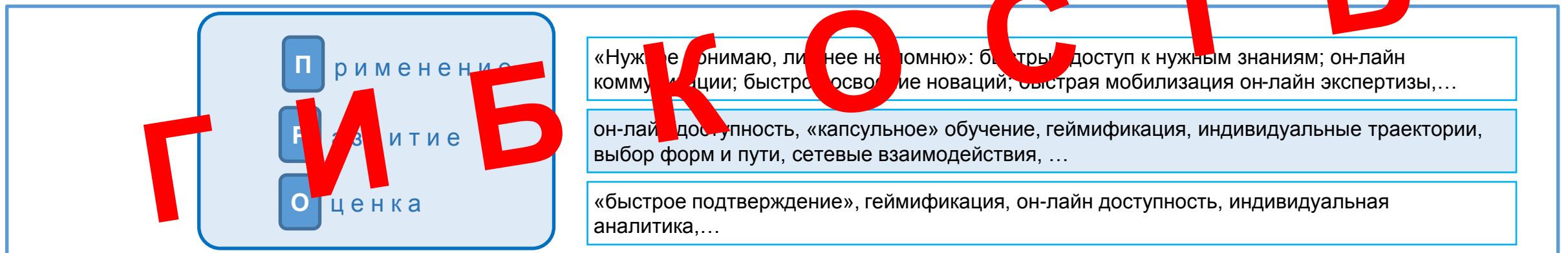
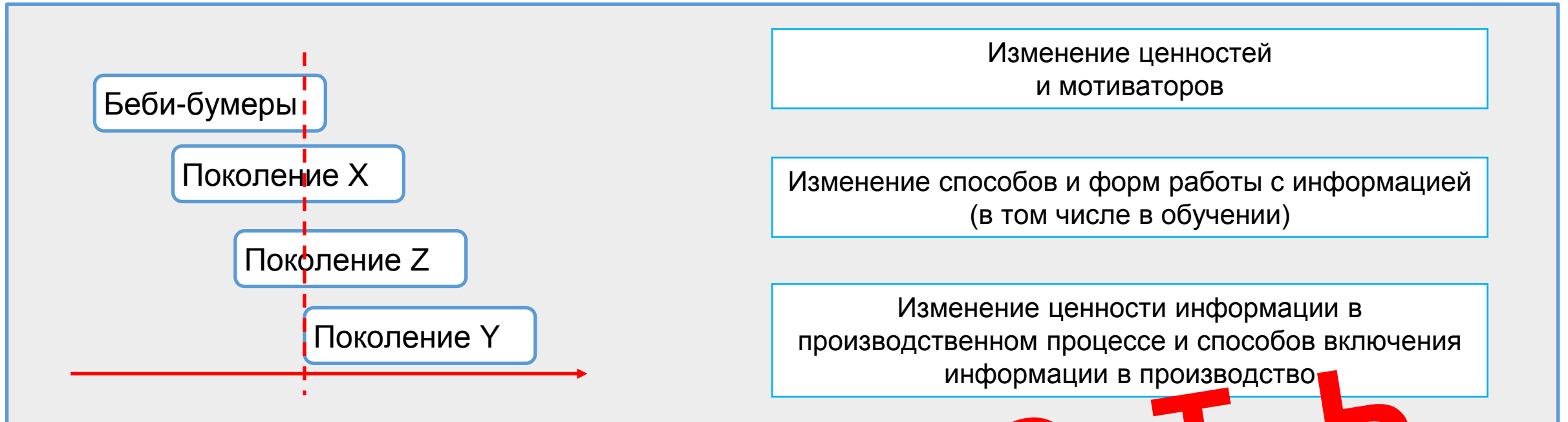


проектных компетенций



? Сводная модель компетенций

Система ПРО должна быть ориентирована на работу с разными поколениями людей и быть открытой для изменений



Полезность применения специалиста в организации может зависеть от большого количества факторов



ВНОСИТЬ

- Орг. структура, роли, функции, полномочия
- Процессы, регламенты, взаимодействие
- Инструменты, обеспечение, ИТ-поддержка
- Компетентный, мотивированный персонал

Уровни зрелости организации

Или устойчивые «рациональные конфигурации»

The top part of the block features a magnifying glass icon over a list of four factors. A large red word 'ВНОСИТЬ' is superimposed over the list. The bottom part contains a radar chart and two organizational maturity diagrams. The radar chart has five axes: 'Компетентность специалист' (top), 'Команда и командная работа' (right), 'Орг. структуры, процессы, инструменты' (bottom right), 'Корпоративная культура' (bottom left), and 'Мотивация' (left). The scale ranges from 0 to 10. A blue line connects the data points, with a peak at 'Компетентность специалист' (value 10) and a low at 'Мотивация' (value 2). The bottom right diagram shows a staircase of boxes representing organizational maturity levels, with the top level highlighted in purple. The bottom left diagram shows a flowchart of boxes with arrows, with one box highlighted in yellow.

Что могут хотеть Клиенты от сертификации сегодня и завтра

- **«Персонализация»**
 - адаптивность (*возможность строить корпоративные, отраслевые модели*)
 - гибкость (*возможность строить траектории «прохождения уровней» под себя*)
- **«Современность»:**
 - Специфика поколений
 - Новые модели бизнеса
 - Новые технологии (обучения и коммуникаций)
- **«Бережливость»** - по времени и деньгам
- **«Достоверность»** - «проверки машиной» и ассессорами,
+ сообществом (а-ля линкедин), + подтверждение с рабочего места (а-ля блокчейн).
-
- (*список умышленно не полон*)